

Le salarié peut-il évoquer un collègue ou un supérieur dans un post public ?

Réponse courte

Non, le salarié ne peut **pas évoquer librement** un collègue ou un supérieur dans un post public sans l'accord explicite préalable de la personne concernée. Toute mention sur les réseaux sociaux doit respecter le **droit à l'image**, la **vie privée** (art. L.261-1 du Code du travail) et la réputation, sous peine de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au **licenciement pour motif grave** (art. L.124-10).

Le salarié est tenu par une **obligation de loyauté** qui limite sa liberté d'expression garantie par l'article 11 de la Constitution. L'identification d'un collègue ou supérieur dans un contenu public engage également le RGPD (Règlement (UE) 2016/679 et loi du 1er août 2018). Des propos diffamatoires ou injurieux exposent à des poursuites civiles ou pénales en plus de la sanction disciplinaire.

Définition

L'**évocation publique** d'un collègue ou supérieur désigne toute mention, identification ou référence permettant de reconnaître une personne de l'entreprise sur un **média accessible au public** (réseaux sociaux, blogs, forums). Cette action est encadrée par le **droit du travail**, le **droit à l'image** et les **obligations de loyauté** envers l'employeur.

Conditions d'exercice

Le salarié doit respecter plusieurs conditions cumulatives avant toute publication mentionnant un collègue ou supérieur :

Condition	Portée
Consentement explicite	Libre, éclairé et préalable de la personne concernée
Spécificité	Accord lié au contenu précis publié
Traçabilité	Consentement documenté et conservé
Révocabilité	Retrait possible à tout moment
Loyauté	Respect du contrat de travail et de l'employeur

Modalités pratiques

La mention d'un collègue ou supérieur dans une publication est encadrée par plusieurs règles pratiques :

Règle	Référence
Obligation de loyauté	Exécution loyale du contrat
Respect de la vie privée	Art. <u>L.261-1</u> Code du travail
Protection des données	RGPD et loi du 1er août 2018
Interdiction de diffamation	Code pénal
Liberté d'expression	Art. 11 Constitution (avec limites)

Pratiques et recommandations

Pour sécuriser la communication professionnelle, il est recommandé de privilégier les **canaux internes**, d'éviter toute critique ou commentaire négatif impliquant un collègue et de limiter les mentions aux **strictes nécessités professionnelles**. Le salarié doit **conserver la preuve du consentement** obtenu et consulter le service RH en cas de doute. L'employeur gagne à sensibiliser régulièrement le personnel via une **charte d'usage des réseaux sociaux** et à documenter les règles applicables dans le **règlement intérieur**.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article 11 de la Constitution	Liberté d'expression
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Protection de la vie privée
Art. <u>L.124-10</u> Code du travail	Licenciement pour motif grave
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Non-discrimination
Règlement (UE) 2016/679	RGPD
Loi du 1er août 2018	Protection des données (Luxembourg)

La prudence est de mise car même un post apparemment anodin peut avoir des conséquences graves. En cas de doute, il est préférable de s'abstenir de toute publication mentionnant des collègues ou supérieurs.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.